

Globalny kodeks etyki dla inspekcji pracy

Tłumaczenie Kodeksu etyki zamieszczonego na stronie internetowej
Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy (ang. IALI),
przyjętego na Zgromadzeniu Ogólnym MSIP w Genewie w dniu 11 czerwca 2008 r.

Niniejszy dokument został opracowany przez SafeWork SA
(Inspekcja Pracy Południowej Australii) w imieniu MSIP

Warszawa, styczeń 2009 r.

Spis treści

Słowo wstępne Prezydenta MSIP	3
1. Wprowadzenie	5
1.1 Dlaczego kodeks etyki?	5
1.2 Wspieranie zaangażowania państw sygnatariuszy w stosowanie Konwencji MOP nr 81 o inspekcji pracy	5
1.3 Zapewnienie wszystkim państwom wytycznych na temat oczekiwań oraz standardów zawodowych i etycznych	5
1.4 Promocja współczesnych etycznych i zawodowych standardów dobrych praktyk	5
1.5 Wkład w tworzenie bezpiecznych i godziwych miejsc pracy	6
2. Stosowanie kodeksu	6
3. Kodeks – ramy etyczne	6
4. Proces rozpatrywania skarg	9
5. Kroki służące wdrażaniu kodeksu	9
6. Model etycznego podejmowania decyzji	10
Słownik	11

Podziękowania

Z wyrazami wdzięczności dla Pana **Wolfganga Frhr. von Richthofena**, Międzynarodowego Konsultanta i Doradcy Technicznego MSIP oraz **Pani Annie Rice**.

Źródło: Kodeks etycznego postępowania inspektorów pracy, MOP, 2006. Tłumaczenie **Teresa Jastrzębska**.

Słowo wstępne Prezydenta Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy

Opracowanie Globalnego kodeksu etyki, w celu zatwierdzenia go przez uczestników Zgromadzenia Ogólnego w 2008 r., było jednym z celów Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy na lata 2005-2008. Wspomniane założenie wskazano jako kluczową strategię służącą osiągnięciu szerszego celu, jakim jest zbudowanie podstaw profesjonalizmu inspekcji pracy.

Miło mi poinformować, że podczas odbywającego się co trzy lata Zgromadzenia Ogólnego MSIP w Genewie w 2008 roku niniejszy kodeks etyki został formalnie zatwierdzony jako odpowiedni zbiór zasad, aby wspierać, inspirować i promować profesjonalizm inspekcji pracy na całym świecie. Obecnie zakłada się, że członkowie MSIP podejmą działania zmierzające do wdrożenia tych zasad w ich krajach.

Kodeks ma w zamierzeniu zapewnić ramy zachęcające każdy kraj do przedyskutowania i przyjęcia własnego kodeksu odzwierciedlającego te wspólne zasady i dostosowanego do uwarunkowań lokalnych.

Celem kodeksu jest promocja profesjonalizmu poprzez rzetelność, zaangażowanie, otwartość i dobre zarządzanie. Wdrożenie kodeksu będzie wymagać od inspekcji pracy zaangażowania społeczności i rządów, a w szczególności partnerów społecznych w miejscach pracy, czyli przedstawicieli pracodawców i pracowników. Ich zaangażowanie ma ogromne znaczenie dla pomyślnego wdrożenia wartości wyrażonych w kodeksie.

Kodeks ma w zamierzeniu dotyczyć wszystkich osób pracujących w inspekcji pracy – nie tylko inspektorów. Na szczeblu organizacyjnym kodeks ma zobowiązać inspekcję pracy do stworzenia takiego środowiska pracy i warunków, które pozwoliłyby pracownikom i zachęcały ich do pracy według tych zasad. Generalnie zaś dokument ten służy jako podstawa do stworzenia wiarygodnego i profesjonalnego systemu inspekcji pracy.

Podniesienie świadomości inspektorów na całym świecie odnośnie oczekiwanych od nich wysokich standardów postępowania w życiu zawodowym będzie również dla pracodawców i pracowników stanowić potwierdzenie roli inspektorów.

Projekt opracowania kodeksu był prowadzony przez SafeWork SA – Inspekcję Pracy Południowej Australii – z pomocą ze strony Starszego Doradcy Technicznego MSIP i międzynarodowego konsultanta, Pana Wolfganga von Richthofena oraz Ministerstwa Pracy Ontario.

Kodeks jest wynikiem trzyletnich konsultacji prowadzonych na całym świecie. W tym okresie MSIP odbywał regularne spotkania w postaci konferencji i forum, korzystał z publikacji i strony internetowej w celu prowadzenia dyskusji na temat koncepcji i promocji tego dokumentu w różnych jego wersjach roboczych.

Przetestowaliśmy wykonalność propozycji w wielu krajach i wyciągnęliśmy wniosek, że dokument będzie pomocny dla wszystkich państw, bez względu na stopień „dojrzałości” ich systemu administracji ds. pracy, zarówno dla ustalenia znaczenia skutecznego i profesjonalnego systemu inspekcji pracy, jak i dla zasad jego funkcjonowania. Ponadto, wyraźnie widoczny był podobny sposób myślenia o treści tego dokumentu oraz entuzjazm wśród członków MSIP, aby wdrażać uzyskane wyniki.

Podczas Konferencji MSIP w Adelajdzie w marcu 2008 r. również przedstawiciele międzynarodowych grup pracodawców i związków zatwierdzili kodeks i pochwalili inicjatywę MSIP opracowania tego dokumentu.

Obecnie zachęcam wszystkich Państwa do podjęcia działań zmierzających do wdrożenia zasad określonych w niniejszym Globalnym kodeksie etyki w państwa kraju. Tych, którzy już mają takie rozwiązania, zachęcam do hojnego dzielenia się swoimi doświadczeniami z członkami, którzy właśnie teraz wkraczają na tę drogę. Współpracując ze sobą członkowie MSIP mogą zapewnić standardy profesjonalizmu inspekcji pracy na całym świecie.

Polecając Państwu ten kodeks, przekazuję podziękowania tym wszystkim, którzy wnieśli wkład w ewolucję dokumentu w ciągu ostatnich trzech lat. Oczekuję, że podczas następnego Zgromadzenia Ogólnego MSIP w Genewie w czerwcu 2011 r. będę mogła przedstawić raport o postępach we wdrażaniu kodeksu na całym świecie.

Michele Patterson
Prezydent
Międzynarodowe Stowarzyszenie Inspekcji Pracy

1. Wprowadzenie

Inspekcje pracy mogą wpływać na kształtowanie bezpiecznych, zdrowych, uczciwych i efektywnych miejsc pracy. Międzynarodowe Stowarzyszenie Inspekcji Pracy uznaje, że etyczne praktyki i wysokie standardy zawodowe odgrywają podstawową rolę w zdolności wszystkich inspekcji pracy do świadczenia możliwie najlepszych usług na rzecz partnerów społecznych i szerszej społeczności.

Niniejszy Kodeks etyki odzwierciedla zobowiązanie do zapewnienia, aby osoby pracujące w inspekcjach pracy zawsze wypełniały swoje obowiązki profesjonalnie, z należną godnością, neutralnością i uczciwością.

Kodeks ma na celu pomóc pracownikom inspekcji pracy zrozumieć ich obowiązki jako urzędników państwowych i zapewnić przestrzeganie przez nich standardów postępowania oczekiwanych przez ich organizację oraz społeczeństwo. Ponadto, wyraża on zobowiązanie organizacji inspekcji pracy do ułatwienia stworzenia takiego środowiska pracy, które pozwala poszczególnym osobom pracować zgodnie z wartościami opisanymi w kodeksie.

Opracowanie Kodeksu etyki jest spójne ze zobowiązaniem Międzynarodowej Organizacji Pracy podjętym w listopadzie 2006 r. do przyjęcia nowej serii środków zaplanowanych w celu „ożywienia”, modernizacji i wzmocnienia inspekcji pracy na całym świecie. Kluczową inicjatywą wśród tych środków jest opracowanie globalnych kodeksów etyki i profesjonalizmu.

1.1 Dlaczego kodeks etyki?

MSIP opracował niniejszy Kodeks etyki, aby wesprzeć profesjonalne działania inspekcji pracy. Zobowiązanie do przestrzegania wartości wymienionych w kodeksie zapewni, że inspekcje pracy będą funkcjonować w sposób przejrzysty i odpowiedzialny. Wdrożenie kodeksu zapewni również ochronę wszystkim pracownikom inspekcji pracy podczas właściwego wypełniania ich zadań.

Kodeks służy jako podstawa do tworzenia wiarygodnych, etycznych i profesjonalnych zachowań, jakich oczekuje się od pracowników inspekcji pracy. Kodeks ma na celu ustanowienie standardów postępowania:

- określających dopuszczalne wzory zachowań;
- promujących wysokie standardy praktyk;
- promujących poziom wzorcowy do samooceny;
- tworzących ramy oficjalnych i prywatnych zachowań i obowiązków;
- tworzących zawodową tożsamość;
- stanowiących podstawę zwiększenia możliwości wpływu na osiągnięcie bezpiecznych, zdrowych i uczciwych standardów pracy oraz
- wskazujących możliwości promowania dojrzałości i uznania profesji.

Kolejne powody opracowania Kodeksu etyki wyjaśniono obok:

1.2 Wspieranie zaangażowania państw sygnatariuszy w stosowanie Konwencji MOP NR 81 o inspekcji pracy

Jako jedna z najczęściej ratyfikowanych technicznych Konwencji MOP, Konwencja Nr 81 stała się katalizatorem dialogu społecznego oraz kultury tworzenia zdrowych, bezpiecznych i uczciwych miejsc pracy. Rolą współczesnej inspekcji pracy jest zapewnienie porządku społecznego i społecznej sprawiedliwości poprzez zapobieganie nieuczciwym praktykom w miejscach pracy, wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz współpracę z organizacjami pracodawców i pracowników.

Poprzez implementację niniejszego kodeksu, państwa zobowiążą swoje inspekcje pracy do dynamicznego rozwoju zasad odzwierciedlających rzetelne, profesjonalne i etyczne postępowanie. Kodeks stanowić będzie podstawę zarządzania na najwyższym szczeblu oraz determinować postępowanie pracowników instytucji.

1.3 Zapewnienie wszystkim państwom wytycznych na temat oczekiwań oraz standardów zawodowych i etycznych

W każdym państwie zdarzają się przypadki nieetycznego postępowania i korupcji, przybierające wiele zróżnicowanych form. Przykładowo, nieetyczne postępowanie może obejmować: przyjmowanie drobnych upominków wprost z linii produkcyjnej podczas dokonywanej przez inspektora kontroli; udzielanie nieoprocentowanych pożyczek; ujawnienie konfliktu interesów prowadzące do uzyskania korzyści materialnych przez inspektora, jego rodzinę lub przyjaciół; świadczenie usług niedostępnych dla innych; umożliwienie ominięcia kolejki itd.

Przyjęcie wartości określonych w tym kodeksie będzie instrumentem służącym tworzeniu przejrzystych i etycznych zasad regulujących postępowanie wszystkich pracowników inspekcji.

Kodeks zawiera wskazówki dla wszystkich pracowników inspekcji na temat mechanizmów dystansowania się od nieetycznych praktyk i eliminowania ich, gdy tylko zostaną zauważone. Jest to możliwe jedynie przy osiągnięciu wspólnego zrozumienia przez wszystkich, co stanowi nieetyczne zachowania i jakie mechanizmy pozwalają takich zachowań uniknąć.

1.4 Promocja współczesnych etycznych i zawodowych standardów dobrych praktyk

Uczciwość, sprawiedliwość i uprzejmość tworzą moralną podstawę, która, wraz ze wspólnym interesem w ramach zawodu, stanowi podstawy etyczne. Ponieważ powiązania pomiędzy profesjonalnym podejściem a zachowaniem etycznym są silne, profesjonalizm i etyczne postępowanie muszą stanowić podstawę funkcjonowania wszystkich inspekcji pracy.

Inspektoraty pracy powinny uznać, że niniejszy kodeks nie jest pasywny. Jego wdrażanie wymaga stałego, bezwzględnego przestrzegania zbioru dynamicznych zasad kierujących postępowaniem.

Obowiązkiem urzędników jest praca zgodna z podstawowymi zasadami rzetelności – bezstronne i uczciwe wypełnianie obowiązków. Ich obowiązkiem jest interesowanie się dobrem narażonych obywateli (pracowników i pracodawców) i stosowanie swojej specjalistycznej wiedzy z korzyścią dla wszystkich. Natomiast obowiązkiem inspektoratu pracy jest ułatwianie, zachęcanie i promowanie środowiska pracy, które pozwalałoby wszystkim osobom na zachowanie tych wartości.

1.5 Wkład w tworzenie bezpiecznych i godziwych miejsc pracy

Stworzenie wiarygodnego systemu inspekcji pracy ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia rozwoju bezpiecznych,

zdrowych, uczciwych i godziwych miejsc pracy w każdym społeczeństwie.

Urząd inspekcji pracy ma dobre możliwości wspierania osób w miejscach zatrudnienia, aby mogły wypełniać standardy bezpiecznej i zdrowej pracy. Możliwości inspekcji pracy pozytywnego wpływania na zachowania zależą jednak od ich wiarygodności.

Tworzenie i wzmacnianie fundamentów wiarygodnego, efektywnego i sprawiedliwego systemu inspekcji pracy uzależnione jest od zdolności wykazania rzetelności inspekcji.

Kodeks, dając wszystkim pracownikom inspekcji pracy podstawy etycznego postępowania, upoważnia wszystkich inspektorów pracy do odrzucania nieuczciwych propozycji lub zapobiegania sytuacjom, w których mogą podlegać naciskom, aby pomijali kwestie bezpieczeństwa lub niezadowalające warunki pracy. Wspomniane upoważnienie zwiększa ich wiarygodność w oczach osób, na które inspektorzy muszą wpływać, aby osiągnąć standardy zdrowej i godziwej pracy.

2. Stosowanie kodeksu

Zastosowanie kodeksu ma charakter globalny. Zaangażowanie na rzecz wartości opisanych w kodeksie można podjąć na dowolnym lub na wszystkich z wymienionych szczebli:

- krajowym,
- stanowym/wojewódzkim,
- regionalnym,
- sektora przemysłu,

- projektu,
- społeczności,
- instytucji,
- indywidualnym.

Kodeks jest tak zaprojektowany, aby dowolne państwo, instytucja lub osoba mogły przyjąć go w aktualnej formie lub wybrać jako podstawę do tworzenia własnych dokumentów lub standardów.

3. Kodeks – ramy etyczne

Oczekuje się, że pracownicy inspekcji pracy będą świadczyć usługi promujące najwyższe możliwe standardy etyczne, spełniające oczekiwania społeczne i skutkujące zaufaniem do instytucji i posiadanej przez nią władzy.

Aby pomóc w spełnieniu wspomnianych oczekiwań, kodeks ustanawia ramy etyczne w oparciu o sześć szeroko zdefiniowanych wartości:

1. wiedzę i kompetencje,
2. uczciwość i nieskazitelność,
3. kulturę osobistą i szacunek,
4. obiektywizm, neutralność i bezstronność,
5. zaangażowanie i otwartość,
6. zgodność między postępowaniem w życiu zawodowym i prywatnym.

Każda z sześciu wartości została wyjaśniona w Standardach postępowania zarówno dla poszczególnych osób, jak i organizacji. Wdrażanie wartości i standardów postępowania wymaga zaangażowania na szczeblu indywidualnym i instytucjonalnym.

Osobiste zobowiązanie

Każdy pracownik inspekcji pracy powinien uznawać sześć w/w wartości i standardy postępowania podane w kodeksie, na których opiera się etyczne postępowanie oraz zobowiązać się do ich spełniania.

Zobowiązanie urzędu inspekcji pracy

Na szczeblu organizacyjnym, każda inspekcja pracy powinna ułatwiać tworzenie środowiska pracy, dającego wszystkim pracownikom możliwość przestrzegania i stosowania wartości oraz standardów postępowania podanych w kodeksie.

Zobowiązanie rządu i parlamentu

Należy zauważyć, że aby inspekcja pracy i jej pracownicy mogli w pełni wdrażać niniejszy kodeks, organizacja musi dysponować odpowiednią ilością zasobów. Rządy i parlamenty odpowiedzialne za przydzielanie środków inspekcjom, w postaci finansowania, pracowników i rozwiązań legislacyjnych, będą musiały rozważyć zapewnienie odpowiednich zasobów, aby ułatwić osiągnięcie tych wartości.

WARTOŚĆ 1	WIEDZA I KOMPETENCJE
OGÓLNA DEFINICJA: Uzyskiwane w wyniku ciągłej nauki i koncentracji na doskonaleniu własnych umiejętności.	
STANDARDY POSTĘPOWANIA	OPIS WARTOŚCI
Osobiste zobowiązanie: Będę stale pogłębiać swoją wiedzę i umiejętności zawodowe i podejmować starania na rzecz doskonalenia usług świadczonych na rzecz społeczności.	Wyżej wymienione wartości mają służyć pogłębianiu wiedzy i doskonaleniu umiejętności. Podkreślają znaczenie rozwoju zawodowego i wykorzystywania umiejętności zawodowych, by pomagać kolegom i społeczności w osiągnięciu bezpiecznych i godziwych miejsc pracy.
Zobowiązanie inspekcji pracy: Inspekcja pracy jest zobowiązana organizować i/lub zapewniać możliwości rozwoju zawodowego, tak, aby zwiększać kompetencje wszystkich pracowników.	

WARTOŚĆ 2	UCZCIWOŚĆ I RZETELNOŚĆ
OGÓLNA DEFINICJA: Postępowanie, które wzbudza szacunek, pewność i zaufanie.	
STANDARDY POSTĘPOWANIA	OPIS WARTOŚCI
Osobiste zobowiązanie: Będę wydawać opinie, formułować spostrzeżenia i wnioski dotyczące spraw zawodowych tylko po zbadaniu wszystkich odpowiednich faktów i uwzględnieniu kwestii zawodowych.	Wspomniana wartość ma promować uczciwość i rzetelność. Charakteryzują ją ideały takie jak: moralny i niezależny osąd, etyczne postępowanie, poufność oraz profesjonalne podejmowanie decyzji w oparciu o informacje.
Z obowiązków zawodowych będę wywiązywać się z należytą starannością, kierując się zasadami uczciwości i bezstronności; będę świadom swojego obowiązku ujawniania nieprawidłowości lub konfliktów interesów.	
W pracy będę kierować się dobrem publicznym i unikać wszelkich zachowań, które mogłyby obniżyć rzetelność instytucji i zaufanie społeczeństwa.	
Nie będę przyjmować podarków, prezentów, subskrypcji, przywilejów, gratyfikacji, obietnic, ani żadnych innych korzyści, które można by postrzegać jako utrudniające wypełnianie obowiązków służbowych.	
Będę służyć społeczeństwu zgodnie ze wskazówkami rządu, parlamentu lub odpowiednich władz i mojej instytucji, bez obawy przed zarzutami, świadcząc bezstronne, profesjonalne usługi i udzielając rzetelnych i apolitycznych porad.	
Będę zapobiegać nepotyzmowi i protekcjonizmowi.	
Udostępniane mi środki będę wykorzystywać do celów publicznych w sposób skuteczny, upewniając się, że są one osiągalne i usprawiedliwione.	
Zobowiązanie inspekcji pracy: Inspekcja pracy jest zobowiązana zapewniać tworzenie i podtrzymywanie procesów i procedur wspierających kulturę profesjonalnego i etycznego postępowania.	

WARTOŚĆ 3	KULTURA OSOBISTA I SZACUNEK
OGÓLNA DEFINICJA: O kulturze osobistej i szacunku można mówić wówczas, gdy ludzie okazują sobie empatię, współczucie i zrozumienie, uznając różnorodność obecną w społeczeństwie.	
STANDARDY POSTĘPOWANIA	OPIS WARTOŚCI
Osobiste zobowiązanie: Nie będę kierować się złą wolą, uprzedzeniem ani osobistą urazą przy podejmowaniu decyzji.	Wartość ta promuje profesjonalizm poprzez równe traktowanie ludzi, bez żadnych uprzedzeń, w bezstronny sposób. Wartość ta promuje tolerancję i unikanie nadużywania władzy. Opiera się na zrozumieniu pozycji inspekcji pracy – władzy, którą dysponuje i możliwości wpływania na społeczeństwo – stymulowania lub hamowania pewnych zjawisk.
Będę okazywać zrozumienie i tolerancję ludziom i sprawom.	
Będę szanować ludzi niezależnie od ich ról i statusu; nie będę nadużywać władzy wobec nich.	
Zobowiązanie inspekcji pracy: Inspekcja pracy jest zobowiązana kreować procesy i praktyki wspierające kulturę szacunku dla innych, opartą na równości i różnorodności.	

WARTOŚĆ 4	OBIEKTYWIZM, NEUTRALNOŚĆ I UCZCIWOŚĆ
OGÓLNA DEFINICJA: Zachowanie, które cechuje bezstronność, obiektywizm i brak uprzedzeń.	
STANDARDY POSTĘPOWANIA	OPIS WARTOŚCI
Osobiste zobowiązanie: Będę okazywać społeczeństwu i kolegom uprzejmość i szacunek, nie uchylając godności osób, z którymi mam styczność oraz uwzględniając ich wartości kulturowe i wierzenia religijne.	Wartość ta mówi o sposobie traktowania ludzi i okazywaniu im szacunku w trakcie udzielania porad, podejmowania decyzji i realizacji innych zadań.
Będę uczciwie i sprawiedliwie traktować innych ludzi. Będę promować równość i wykorzystywać różnorodność zarówno w mojej pracy, jak i w społeczeństwie.	
Zobowiązanie inspekcji pracy: Inspekcja pracy jest zobowiązana wdrażać system, który promuje i wspiera pracowników w wykonywaniu zadań według zasad określonych w tej wartości.	

WARTOŚĆ 5	ZAANGAŻOWANIE I OTWARTOŚĆ
OGÓLNA DEFINICJA: Zaangażowanie na rzecz celów i wartości inspekcji pracy. Skuteczne planowanie i terminowe podejmowanie działań.	
STANDARDY POSTĘPOWANIA	OPIS WARTOŚCI
Osobiste zobowiązanie: Będę przestrzegać powyższych zasad i dawać przykład przy wykonywaniu mojego zawodu oraz zadań i czynności, za które odpowiadam.	Wartość ta charakteryzuje zaangażowanie, stosowanie zasad, wytrwałość i wiarę w rolę, jaką mają do odegrania inspektorzy podczas osiągania wartości i ich rozwijania.
Będę wytrwale wykonywać wszelkie swoje zadania do czasu praktycznie jak najlepszego osiągnięcia celów i będę dążyć do podtrzymywania zasad wynikających z prawa pracy.	
Będę odpowiadać na zróżnicowane potrzeby społeczności w sposób terminowy i otwarty.	

Zobowiązanie inspekcji pracy: Inspekcja pracy jest zobowiązana prowadzić strategiczne planowanie określające wymierne wyniki kluczowych zadań i działań.	
--	--

WARTOŚĆ 6	ZGODNOŚĆ MIĘDZY POSTĘPOWANIEM W ŻYCIU ZAWODOWYM I PRYWATNYM
OGÓLNA DEFINICJA: Wspomniana zgodność oznacza, że niniejsze zasady są stosowane zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym.	
STANDARDY POSTĘPOWANIA	OPIS WARTOŚCI
Osobiste zobowiązanie: Nie będę podejmować żadnego innego zatrudnienia lub przyjmować wynagrodzenia bez wcześniejszej zgody. Nie będę celowo przekazywać lub wykorzystywać informacji uzyskanych w trakcie wykonywania pracy zawodowej, dla prywatnego zysku lub innych korzyści. Podczas wykonywania dowolnego zadania, za wartość nadrzędną będę uznawać interes publiczny. Nie będę angażować się w żadną działalność lub relacje, które stwarzałyby konflikt lub dawały wrażenie istnienia konfliktu z moimi obowiązkami służbowymi. Będę zachowywać się w sposób nie dyskredytujący mojego urzędu lub mnie, utrzymując w ten sposób zasługującą na szacunek pozycję w społeczeństwie, w którym żyję i pracuję. Moje zachowanie osobiste musi być poza wszelką krytyką. Zobowiązanie inspekcji pracy: Inspekcja pracy stworzy warunki zatrudnienia uznające wartość poszczególnych pracowników, będzie zachęcać ich do odpowiedniego zachowania oraz promować otwartość i przejrzystość w środowisku.	Wartość ta promuje właściwe wykorzystanie pozycji zawodowej dla dobra publicznego w przypadku konfliktu interesów osobistych i zawodowych.

4. Proces rozpatrywania skarg

Aby zapewnić stosowanie zasad niniejszego kodeksu, każda inspekcja pracy musi opracować i wdrożyć przejrzysty proces rozpatrywania skarg.

Skargi mogą pochodzić z różnych źródeł, takich jak: koledzy, pracodawcy, związki zawodowe, pracownicy lub osoby trzecie.

Proces rozpatrywania skarg musi uwzględniać szeroką reprezentację, w tym udział osób spoza inspekcji, aby za-

pewnić przejrzystość i odpowiedzialność, a ostatecznie wiarogodność i szacunek urzędu.

Wynik procesu rozpatrywania skarg musi podlegać zasadom jawności publicznej i wnikliwości. Umożliwia to zaradzenie sytuacji będącej przedmiotem skargi; a w przypadku skargi stanowiącej szykanowanie – rehabilitację stron. Publiczne dokumentowanie zapewnia, że same skargi nie stworzą okoliczności dla realizacji złych intencji (takich jak zniesławienie lub pomówienie) albo do korupcji.

5. Kroki służące wdrażaniu kodeksu

W celu skutecznego wdrażania kodeksu konieczne jest opracowanie mechanizmów do monitorowania, przeglądu i oceny. Następujące kroki zostały podane jako przewodnik do wdrażania kodeksu:

1. Dostosowanie kodeksu – przygotowanie w formie odpowiedniej w danym kraju.
2. Przyjęcie kodeksu.
3. Publikacja kodeksu.

4. Rozpowszechnienie informacji na temat przyjęcia kodeksu – wśród wszystkich pracowników inspekcji pracy i w społeczeństwie.

5. Przeszkolenie wszystkich pracowników inspekcji pracy.

6. Zobowiązanie ze strony wszystkich pracowników inspekcji pracy. Jego forma może być różna w poszczególnych krajach. Na przykład, może to obejmować podpisanie przyrzeczenia lub złożenie przysięgi przez poszczególnych pracowników inspekcji pracy, albo kodeks może

stać się integralną częścią umowy o pracę każdego pracownika itd.

7. Wymagane będzie przygotowanie dokumentacji pomocniczej do kodeksu, takiej jak np. karta świadczenia usług klientom oraz wewnętrzna polityka, procedury i wytyczne.

8. Realizując model ciągłego doskonalenia oraz uznając dynamiczny charakter kodeksu, należy zapewnić dokonywanie okresowej rewizji kodeksu, korzystając z trójstronnego dialogu społecznego.

6. Model etycznego podejmowania decyzji

Niniejszy kodeks przedstawia w zarysie, co powyższe wartości oznaczają dla każdego inspektora i jego pracy oraz przedstawia im „Model etycznego podejmowania decyzji”. Przedstawiony model ma pomóc inspektorom w stosowaniu tych zasad w praktyce.

Poniższy model ma być przewodnikiem w etycznym podejmowaniu decyzji. Przewodnik do podejmowania decyzji może pomóc określić właściwy sposób działania w sytuacji, kiedy inspektor staje przed dylematem moralnym.

1 ZDEFINIUJ PROBLEM

- Z jakiego powodu dana sytuacja jest trudna?
- Czy dotyczy ona całości, czy jakiejś części polityki rządu lub parlamentu?
- Kto jeszcze jest w nią włączony? Czy rozważono punkty widzenia tych osób i czy mają one znaczenie?
- Jaki wpływ miałyby Twoje zachowanie na te osoby?

2 OKREŚL PODSTAWOWE ZASADY

- Czy Twoje osobiste ideały są, albo wydają się, sprzeczne z interesem publicznym?
- Rozważ swoje obowiązki, jakie masz jako pracownik urzędu państwowego.
- Szukaj porad w Kodeksie etyki zawodowej, który określa wymogi zachowywania się w określony sposób.
- Ustal wszelkie implikacje prawne, jakie mogą wynikać z nieetycznego lub nierzetelnego wykonywania pracy lub działania.

Jeżeli nie jesteś pewien, poszukaj porady przed podjęciem działania.

3 USTAL I ROZWAŻ INNE MOŻLIWOŚCI

- Ustal, jakie będzie oddziaływanie każdej z możliwości na różne zainteresowane strony, Twoją rodzinę, kolegów i Ciebie samego.
- Ustal, jakie są implikacje prawne oraz jakie są odpowiednie zasady Kodeksu etyki zawodowej.
- W przypadku decyzji mogących mieć znaczne oddziaływanie, albo jeśli nadal nie masz pewności w sprawie preferowanego działania, uzyskaj dodatkowo opinię od niezależnej osoby, której ufasz.
- W razie konieczności, poproś o opinię swojego kierownika albo inne organy.

4 SAMOOCENA

Zadaj sobie następujące pytania:

- Co Twoja rodzina, koledzy, przełożeni lub władze na wyższym szczeblu (np. parlament, ministrowie itd.) powiedzieliby, gdyby Twoje działania zostały opisane na pierwszej stronie w prasie?
- Jak Twoja decyzja będzie postrzegana przez przyszłe pokolenia?
- Co byś zrobił, gdyby to zdarzenie dotyczyło Ciebie?

5 WYBIERZ TRYB POSTĘPOWANIA

- Wybrane przez Ciebie działanie musi mieścić się w granicach określonych prawem, polityką i wytycznymi obowiązującymi zarówno Twój urząd, jak i cały rząd lub parlament, który daje inspekcji władzę.
- Twoje zachowanie musi odzwierciedlać Kodeks etyki zawodowej.
- Musisz umieć uzasadnić swoje działanie wobec każdego.

Słownik

Zachowanie	Sposób, w jaki osoba się zachowuje lub postępuje wobec innych ludzi; wpływ na ludzkie zachowania wywierają: kultura, nastawienie, emocje, wartości, etyka i/lub władza.
Postępowanie	Osobiste zachowanie.
Etyka	Filozofia moralna zajmująca się wartościami związanymi z ludzkim postępowaniem, z kilku punktów widzenia: czy pewne działania są dobre czy złe, czy motywy są dobre czy złe oraz ostatecznego celu takich działań.
MSIP	Międzynarodowe Stowarzyszenie Inspekcji Pracy – globalna organizacja zrzeszająca inspekcje pracy.
MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy – trójstronna agenda Organizacji Narodów Zjednoczonych, skupiająca przedstawicieli rządów, pracodawców i pracowników z jej państw członkowskich we wspólnych działaniach promujących na całym świecie godziwą pracę.
Inspektor	Każdy pracownik służby cywilnej lub inny urzędnik państwowy odpowiedzialny za kontrolowanie wszelkich aspektów warunków pracy i posiadający stosowne upoważnienie do przeprowadzania kontroli w imieniu administracji ds. pracy, wydane przez właściwe władze (np. rząd lub parlament).
Etyczne działanie	Przestrzeganie zasad moralnych i etycznych, wykorzystywanych do podejmowania decyzji opartych na prawdzie i uczciwości.
Inspektorat pracy	Instytucja odpowiedzialna za administrację i/lub egzekwowanie działań inspekcji pracy.
Zainteresowana strona	Każda strona zainteresowana lub mająca powiązania z organizacją; może to obejmować rząd, pracodawców, pracowników, klientów, dostawców i społeczność.
Trójstronny	Angażujący, włączający lub realizowany przez trzy strony, np. przez pracodawców, pracowników, rząd/parlament i/lub ich stowarzyszenia.

INSPEKTOR PRACY

ISSN 0239-3417

Wydawca: Główny Inspektorat Pracy

Publikacja przygotowana przez Biuro Informacji GIP

Redaktor prowadzący - **Beata Pietruszka**. Redaktor techniczny - **Jan Klimczak**

Adres: ul. Krucza 38/42, 00-926 Warszawa, tel. 022 420 37 32

Druk: Centrum Obsługi Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w Warszawie.

Redakcja zastrzega sobie prawo zmiany tytułów i skracania nadesłanych tekstów. Pożądane są zdjęcia wykonane aparatem cyfrowym o matrycy co najmniej 2 mln pikseli lub analogowym w formacie 15 x 21 cm na błyszczącym papierze. Zdjęcia skanowane na skanerach biurowych nie nadają się do druku. Każde zdjęcie powinno być zaopatrzone w objaśnienie i nazwisko autora. Materiały do druku prosimy przysyłać na adres: inspektor@gip.pl

